



A Diversidade e Inclusão nas Organizações no Brasil

Julho de 2019

CONCEPÇÃO E PLANEJAMENTO

Paulo Nassar DIRETOR PRESIDENTE DA ABERJE E PROFESSOR TITULAR DA ECA-USP

Hamilton dos Santos DIRETOR GERAL DA ABERJE E MESTRE E DOUTORANDO DA FFLCH

COORDENAÇÃO

Carlos A. Ramello e Gisele Souza

DESENVOLVIMENTO

Carlos A. Ramello

REALIZAÇÃO

DMR Consulting

PATROCÍNIO MASTER: **AVON**

PATROCÍNIO:



Se é Bayer, é bom

Copyright © 2019 by ABERJE. Todos os direitos dessa publicação são reservados à ABERJE
É proibida a duplicação ou reprodução no todo ou em parte, por qualquer meio, sem expressa autorização
ABERJE. "A Diversidade e Inclusão nas Organizações no Brasil". São Paulo: Aberje, 2019. (Pesquisa)

No âmbito do Lab de Comunicação para a Diversidade, mantido pela Aberje, com o patrocínio da Avon e da Bayer, a pesquisa “A Diversidade e Inclusão nas Organizações no Brasil” pretende trazer um panorama da estrutura e programas voltados para o tema implementados pelas organizações brasileiras.

Entre as questões apresentadas, estão a existência de programas formais nos temas, os tipos de diversidade abrangidos, as justificativas de negócio para a implementação, responsabilidades de gestão e disseminação, comitê formal e grupos de afinidade, as formas de monitoramento de eficácia das políticas e ações,

os canais para denúncias a violações, atividades de treinamento e conscientização e principais barreiras em relação à estratégia para a área estão entre os pontos abordados.

A coleta de dados ocorreu entre os meses de março e junho de 2019, por meio de autopreenchimento em sistema on-line. A amostra é não-probabilística por conveniência.

Participaram do estudo 124 empresas, entre associadas e não associadas à Aberje e que figuraram entre as maiores e melhores do país, totalizando um faturamento da ordem de R\$ 1,24 trilhões, equivalente a 18,3% do PIB de 2018.

CARACTERÍSTICAS DAS EMPRESAS PARTICIPANTES

TIPO EMPRESA

PRIVADA MULTINACIONAL	57%
PRIVADA NACIONAL	32%
ENTIDADE / 3º SETOR	4%
MISTA (PUBL/PRIVADA)	4%
PÚBLICA	3%

Nº FUNCIONÁRIOS

ATÉ 100	3%
DE 101 A 1000	19%
DE 1001 A 3000	23%
DE 3001 A 5.000	8%
DE 5.001 A 10.000	15%
ACIMA DE 10.000	32%

SETOR DE ATIVIDADE

TECNOLOGIA INFORMAÇÃO	9%
ALIMENTOS	7%
ENERGIA	7%
FARMACÊUTICO	5%
CONSTRUÇÃO	4%
BANCÁRIO	3%
COMÉRCIO VAREJISTA	3%
COSMÉTICOS	3%
METALURGIA	3%
QUÍMICO	3%
DEMAIS - DIVERSOS	53%

LOCALIDADE

SÃO PAULO	63%
RIO DE JANEIRO	11%
MINAS GERAIS	7%
OUTROS - DIVERSOS	19%

ORIGEM DO CAPITAL

BRASIL	43%
E.U.A.	19%
FRANÇA	7%
DEMAIS EUROPA	10%
OUTRAS	21%

A maioria das organizações participantes tem programa de Diversidade e Inclusão.

Entre as 124 empresas participantes do estudo, 63% têm programa de Diversidade e Inclusão. Essas empresas empregam um total aproximado de 850.000 funcionários e apresentam um total de faturamento da ordem de R\$ 1 trilhão, ou 15% do PIB nacional de 2018.

Entre as que não têm programa (37%), o total de funcionários é da ordem de 192.000 pessoas e o total anual de faturamento representa 3% do PIB.

SUA ORGANIZAÇÃO POSSUI PROGRAMA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO?

SIM
63%



NÃO
37%

15% do PIB

É o quanto representa do PIB de 2018 o faturamento bruto anual das empresas que têm programa de Diversidade e Inclusão. No total elas empregam 850.000 pessoas.

3% do PIB

É o quanto representa do PIB de 2018 o faturamento bruto anual das empresas que não têm programa de Diversidade e Inclusão. No total elas empregam 192.000 pessoas.

SIM
66%



NÃO
34%

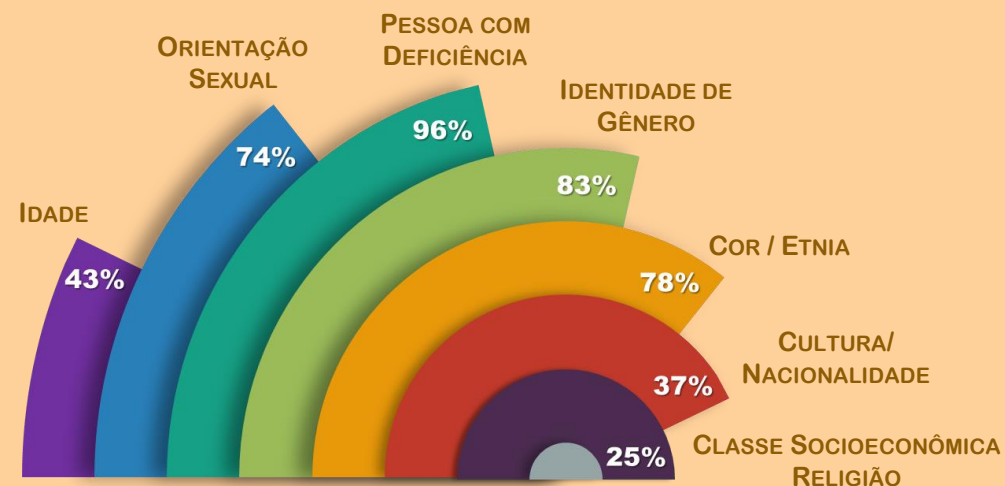
O PROGRAMA É FORMALIZADO EM POLÍTICA OFICIAL DA ORGANIZAÇÃO?

PROGRAMA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO

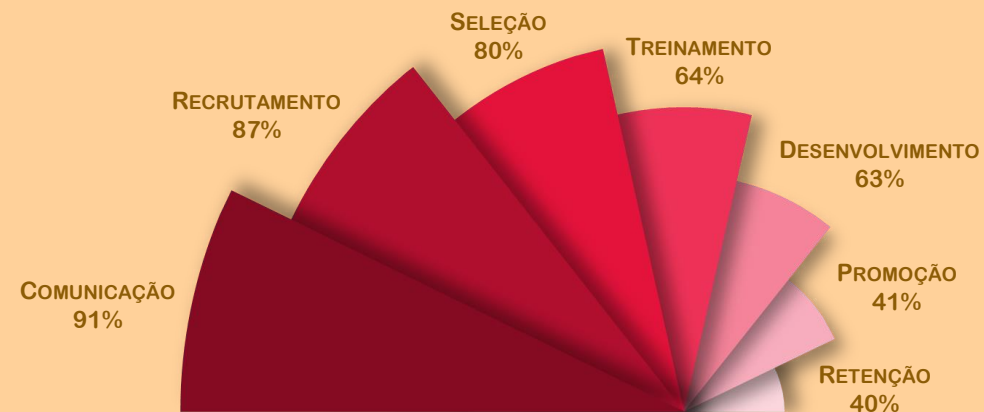
Pessoas com deficiência e identidade de gênero são os tipos de diversidade mais abrangidos pelas organizações.

Entre os tipos de diversidade mais abrangidos pelos programas das organizações, destacam-se: pessoas com deficiência (96%), identidade de gênero (83%), cor/etnia (78%) e orientação sexual (74%).

Essas diversidades vem sendo trabalhadas pelas organizações principalmente nos processos de comunicação, de recrutamento e seleção e de treinamento e desenvolvimento.



QUAIS TIPOS DE DIVERSIDADE ESTÃO ABRANGIDOS PELO PROGRAMA DE SUA ORGANIZAÇÃO? (ASSINALE TODAS AS ALTERNATIVAS APLICÁVEIS)



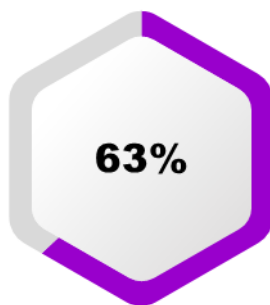
QUAIS ASPECTOS ESTÃO ABRANGIDOS PELO PROGRAMA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO DE SUA ORGANIZAÇÃO? (ASSINALE TODAS AS ALTERNATIVAS APLICÁVEIS)

Melhorar a imagem e reputação organizacional e contribuir para as mudanças estruturais da sociedade são as principais justificativas para as iniciativas relacionadas à diversidade.

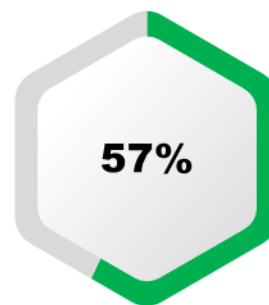
As principais justificativas das organizações para as iniciativas relacionadas à diversidade são: melhorar a imagem e reputação organizacional (68%), contribuir para as mudanças estruturais da sociedade (63%), aumentar a eficiência interna (57%), qualificar sua cultura organizacional (54%) e desenvolver soluções inovadoras (47%).



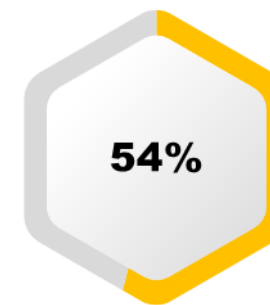
MELHORAR A IMAGEM E REPUTAÇÃO ORGANIZACIONAL, COMO UM NEGÓCIO COMPROMETIDO COM A DIVERSIDADE



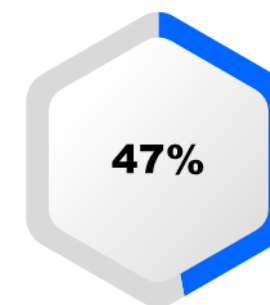
CONTRIBUIR PARA AS MUDANÇAS ESTRUTURAIS DA SOCIEDADE



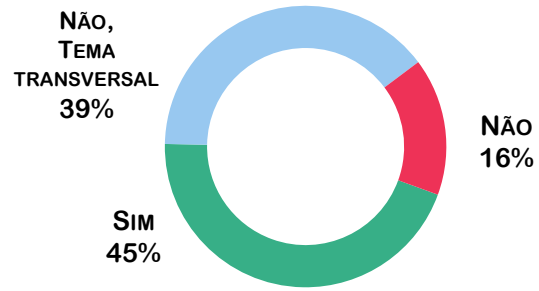
AUMENTAR A EFICIÊNCIA INTERNA POR MEIO DE UMA GAMA MAIS AMPLA DE CENÁRIOS E CONJUNTOS DE HABILIDADES



QUALIFICAR A CULTURA ORGANIZACIONAL - UMA VEZ QUE OS FUNCIONÁRIOS VEEM A DIVERSIDADE COMO UMA QUESTÃO DE JUSTIÇA E MORALIDADE

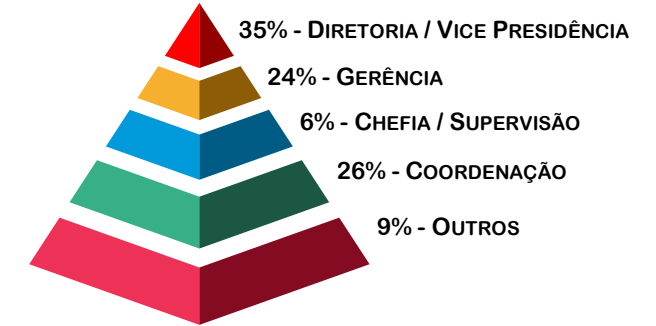
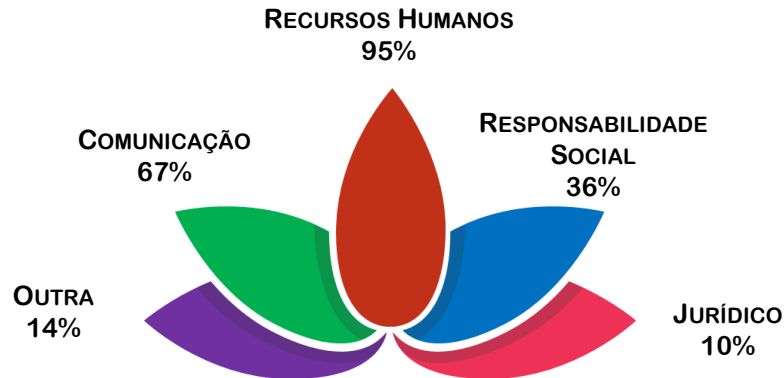


DESENVOLVER SOLUÇÕES INOVADORAS PARA O NEGÓCIO



SUA ORGANIZAÇÃO TEM ÁREA FORMAL ESTRUTURADA RESPONSÁVEL PELA GESTÃO E DISSEMINAÇÃO DO PROGRAMA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO?

QUAL(IS) ÁREA(S) É(SÃO) A(S) RESPONSÁVEL(IS) PELA GESTÃO E DISSEMINAÇÃO DO PROGRAMA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO EM SUA ORGANIZAÇÃO?



QUAL É O NÍVEL HIERÁRQUICO DA ÁREA NA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL?

PROGRAMA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO

As organizações têm áreas estruturadas em nível executivo (diretoria e gerência) para realizar a gestão e disseminação do programa de diversidade e inclusão.

45% das organizações têm área estruturada para a gestão e disseminação do programa de diversidade e inclusão, sendo 35% em nível de diretoria e 24% em nível de gerência.

39% não têm por ser o tema transversal à organização.

Quando não tem área específica estruturada, recursos humanos (96%) é a área responsável por gerir e disseminar o programa.

Definir estratégias, planos de ação e metas e efetivar a comunicação e promoção da diversidade estão entre as principais responsabilidades da área.

As principais responsabilidades da área de diversidade e inclusão são:

Efetivar a comunicação e promoção da diversidade para os públicos internos (84%);

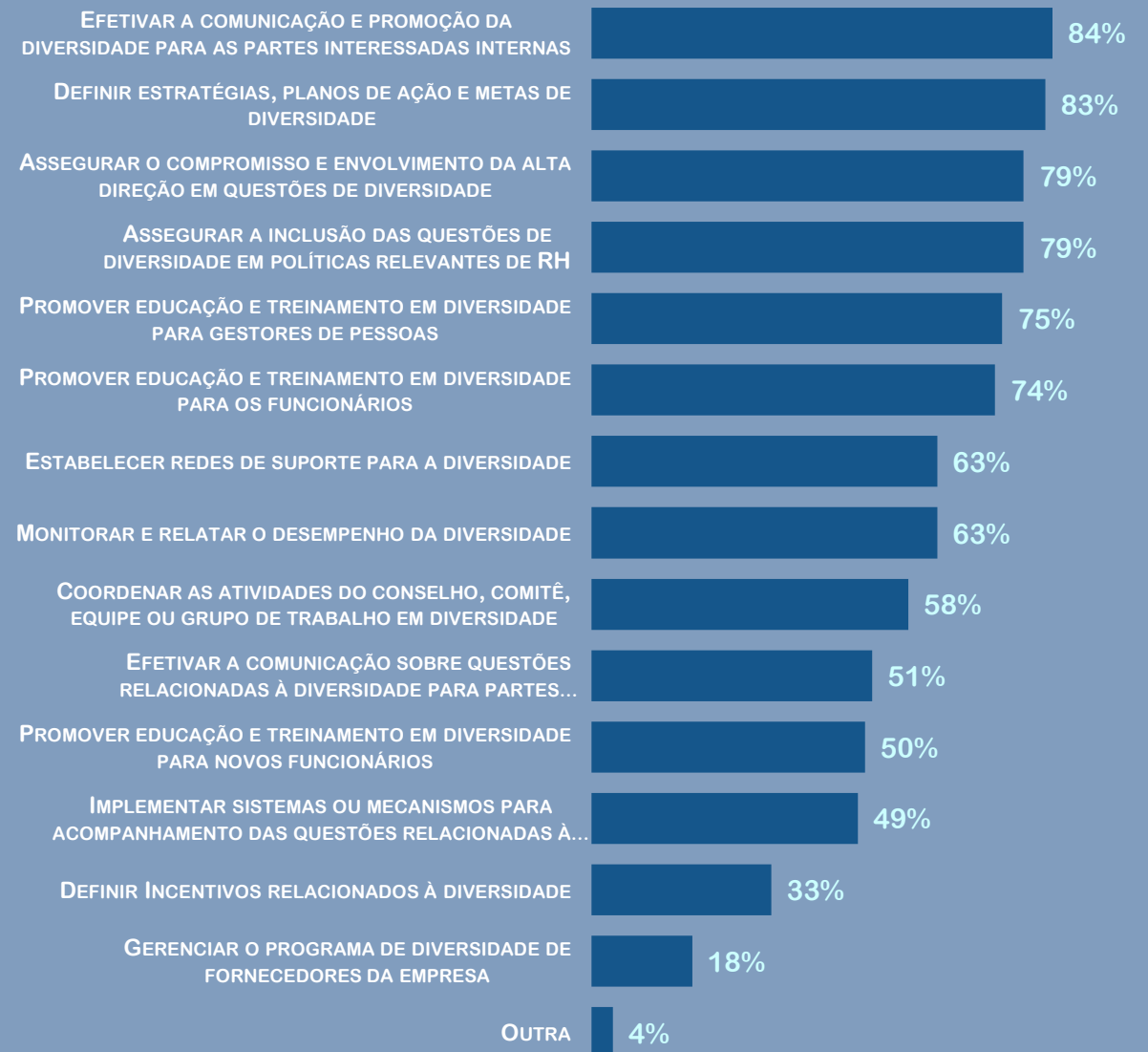
Definir estratégias, planos de ação e metas de diversidade (83%);

Assegurar o compromisso e envolvimento da alta direção (79%);

Assegurar a inclusão da diversidade nas políticas de RH (79%);

Promover educação e treinamento em diversidade para o público interno (75%).

QUAIS AS PRINCIPAIS RESPONSABILIDADES DA ÁREA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO EM SUA ORGANIZAÇÃO? (ASSINALE TODAS AS ALTERNATIVAS APLICÁVEIS)

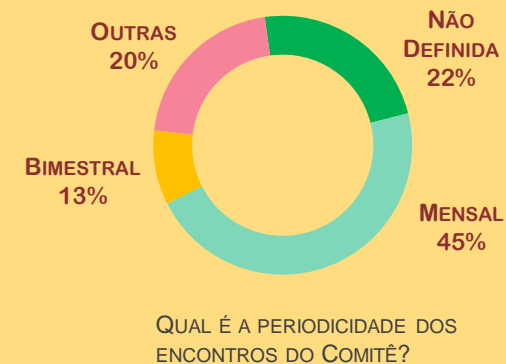


As organizações mantêm comitês específicos, dos quais participa a área de Comunicação e que se reúnem mensalmente para tratar das questões relativas à diversidade.

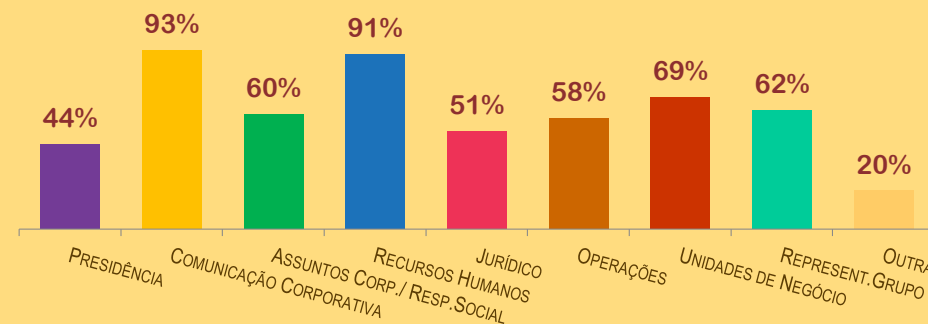
A maioria das organizações (59%) tem comitê formal para tratar as questões de diversidade por meio de encontros mensais (45%).

Diversas áreas fazem parte do comitê, sendo as mais comuns Comunicação Corporativa (93%) e Recursos Humanos (91%). Em 62% dos comitês, existe também a participação de representante dos grupos de diversidade.

Os comitês se reportam a área de Recursos Humanos em 44% das organizações e diretamente ao CEO em 33%.



QUAL(IS) DAS SEGUINTES ÁREAS / FUNÇÕES FAZEM PARTE DO COMITÊ DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO? (ASSINALE TODAS AS ALTERNATIVAS APLICÁVEIS)



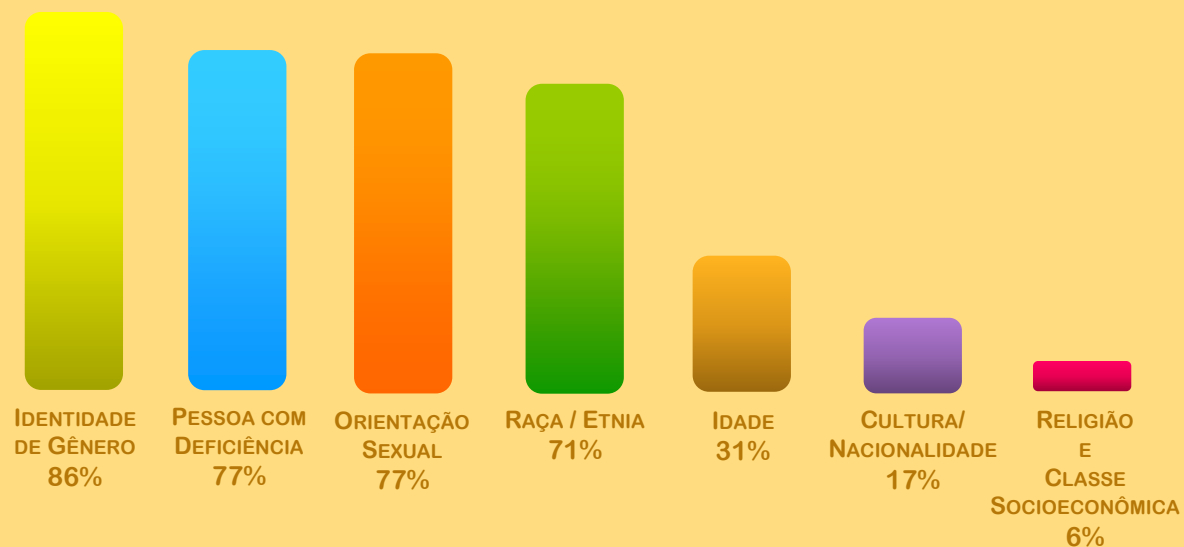
PARA QUAL ÁREA O COMITÊ SE REPORTA?



Metade das organizações que tem programas de diversidade mantém grupos específicos formais de afinidade.



EXISTEM GRUPOS ESPECÍFICOS FORMAIS DE AFINIDADE?



QUAIS SÃO OS GRUPOS EXISTENTES? (ASSINALE TODOS OS QUE SE APLICAREM)

Em 46% das organizações que têm programa de diversidade existem grupos específicos formais de diversidade.

Entre os grupos existentes destacam-se o de identidade de gênero (86%), o de pessoas com deficiência (77%), o de orientação sexual (77%) e o de raça/etnia (71%).

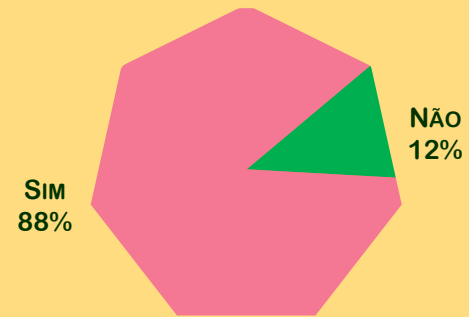
Representantes desses grupos fazem parte dos comitês de diversidade em grande parte das organizações.

Embora represente parcialmente a realidade de sua equipe, as organizações utilizam, em sua comunicação externa, imagens que representam uma população diversa.

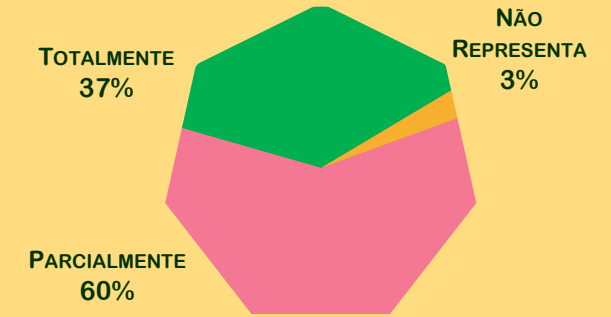
A grande maioria das organizações (88%) utilizam nos anúncios, materiais promocionais e outras peças de comunicação externa, imagens que representam uma população diversa.

Em 37% das organizações, essas imagens representam totalmente a realidade de sua equipe. Na maioria (60%), essa representação é parcial.

44% das organizações já demonstram, por meio de programas, políticas ou declaração formal, seu compromisso com a diversidade de fornecedores.



SUA ORGANIZAÇÃO UTILIZA IMAGENS QUE REPRESENTAM UMA POPULAÇÃO DIVERSA NOS ANÚNCIOS, MATERIAIS PROMOCIONAIS E OUTRAS PEÇAS DE COMUNICAÇÃO EXTERNA?



O QUANTO O USO DE POPULAÇÃO DIVERSA NA COMUNICAÇÃO EXTERNA DE SUA ORGANIZAÇÃO REPRESENTA A REALIDADE DE SUA EQUIPE?



SUA ORGANIZAÇÃO DEMONSTRA COMPROMISSO COM A DIVERSIDADE DE FORNECEDORES POR MEIO DE PROGRAMAS, POLÍTICAS OU DECLARAÇÃO FORMAL?

QUAL DAS SEGUINTE MEDIDAS, SE HOUVER, SUA ORGANIZAÇÃO USA PARA PROMOVER E MONITORAR A DIVERSIDADE E A INCLUSÃO? (ASSINALE TODAS AS ALTERNATIVAS APLICÁVEIS)



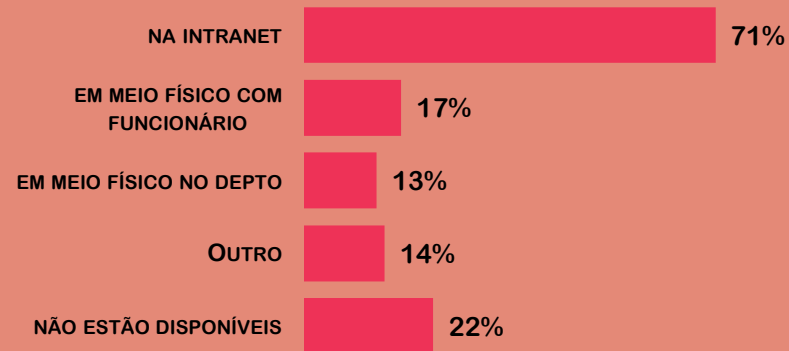
DIVERSIDADE E INCLUSÃO

O treinamento e a disponibilização de canais para tratamento confidencial das reclamações são as medidas mais utilizadas pelas organizações para promover e monitorar a diversidade.

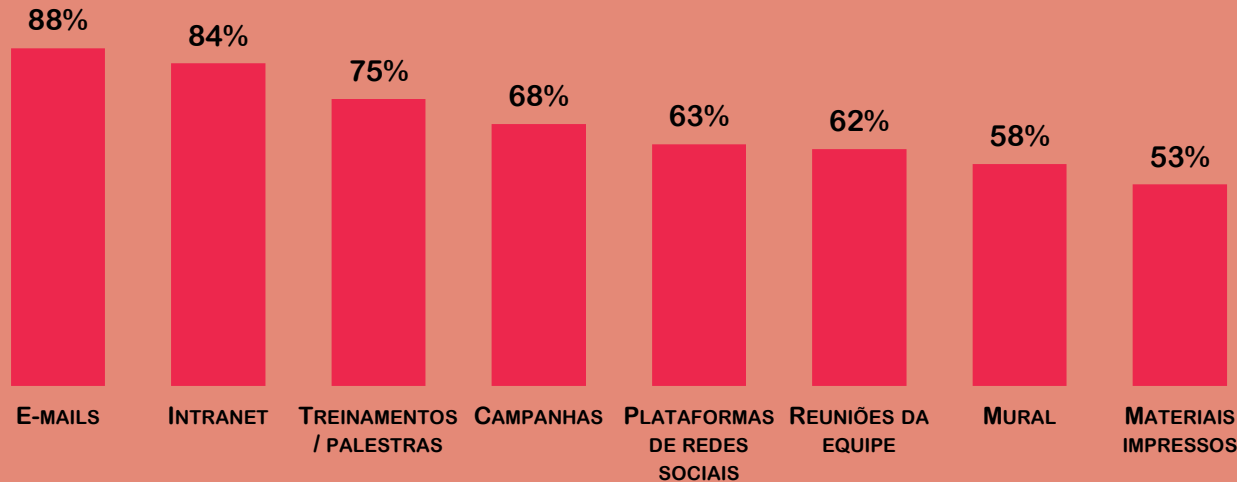
As medidas mais utilizadas pelas organizações para promover e monitorar a diversidade são o treinamento dos funcionários em questões de diversidade (80%) e o fornecimento de canais para tratar as reclamações específicas (80%).

Destacam-se, ainda, a definição de políticas para melhorar a relação entre a vida pessoal e profissional (60%), a ampliação dos grupos de recrutamento (48%), a realização de benchmarking com definição de metas para os gestores (45%) e o treinamento/desenvolvimento dos grupos minoritários (44%).

ONDE AS POLÍTICAS DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO DE SUA ORGANIZAÇÃO SÃO DISPONIBILIZADAS? (ASSINALE TODAS AS ALTERNATIVAS APLICÁVEIS)



COMO SÃO REPASSADAS AS INFORMAÇÕES / MENSAGENS DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO PARA A ORGANIZAÇÃO? (ASSINALE TODAS AS ALTERNATIVAS APLICÁVEIS)



COMUNICAÇÃO DA DIVERSIDADE

A intranet é o meio para disponibilizar as políticas e para repassar as informações sobre diversidade são utilizados e-mails, intranet e treinamentos.

71% das organizações utilizam a intranet para disponibilizar as políticas de diversidade para seus funcionários. 22% não disponibilizam.

O repasse das mensagens e informações relativas à diversidade são realizadas, principalmente, através de e-mail (88%), pela intranet (84%), em treinamentos e palestras (75%), por meio de campanhas (68%) e nas redes sociais (63%).

O mural (58%) e diversos materiais impressos (53%) também são utilizados.

MÉTRICAS DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO

As organizações definem metas e indicadores para a diversidade e inclusão, que são monitorados e mensurados de forma periódica.

56% das organizações possuem métricas para acompanhar a evolução da diversidade, sendo que, dentre essas, 21% estão em fase de desenvolvimento.

A definição de metas e indicadores com acompanhamento por KPIs e mensuração por pesquisas são as formas mais comuns.

Algumas organizações incorporam as metas de diversidade no processo de remuneração variável da liderança (bônus, PLR).

SUA ORGANIZAÇÃO POSSUI MÉTRICAS PARA MEDIR O SUCESSO DE SUAS INICIATIVAS DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO?



Quem já tem ...

- ❑ **METAS DEFINIDAS PARA OS GRUPOS DE DIVERSIDADE COMO: % DE MULHERES E NEGROS EM CARGOS DE LIDERANÇA; AUMENTO NA CONTRATAÇÃO DE PCDs; AUMENTO DA REPRESENTATIVIDADE DE LGBT+; % DE MULHERES EM ETAPAS FINAIS DO PROCESSO SELETIVO;**
- ❑ **REMUNERAÇÃO VARIÁVEL ATRELADA ÀS METAS DE DIVERSIDADE.**
- ❑ **KPIs – DEFINIÇÃO E MONITORAMENTO DOS INDICADORES DE DIVERSIDADE, COMO: QUANTIDADE DE COLABORADORES EM CADA GRUPO; PERCENTUAL DE DIVERSIDADE NA LIDERANÇA; PRESENÇA DE DIVERSIDADE NAS ETAPAS DO PROCESSO DE SELEÇÃO;**
- ❑ **MENSURAÇÃO DA DIVERSIDADE ATRAVÉS DE PESQUISAS (CLIMA, CENSO, VIVÊNCIA).**

Quem está desenvolvendo ...

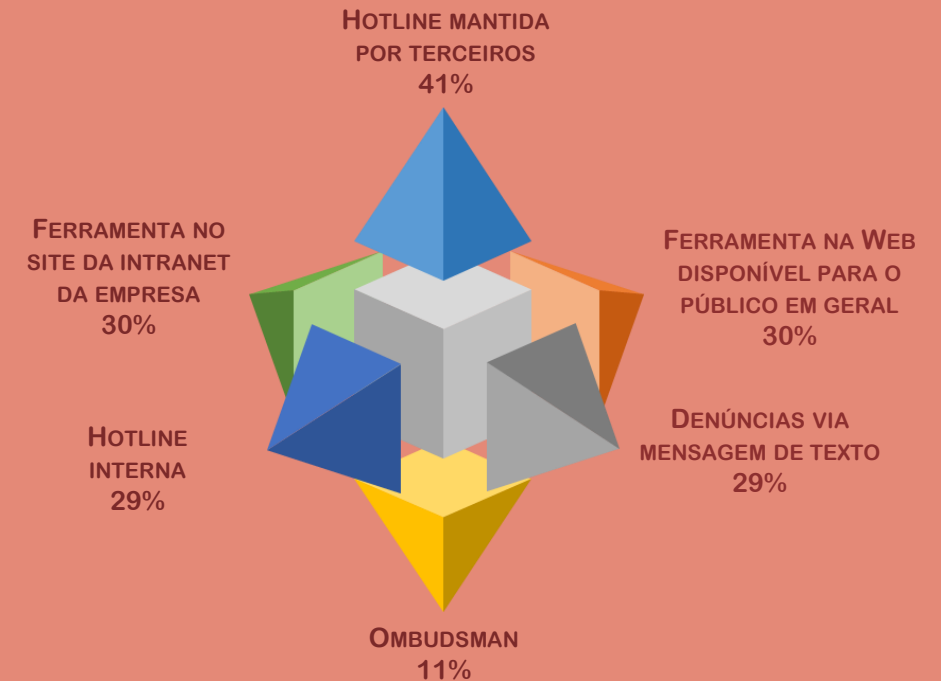
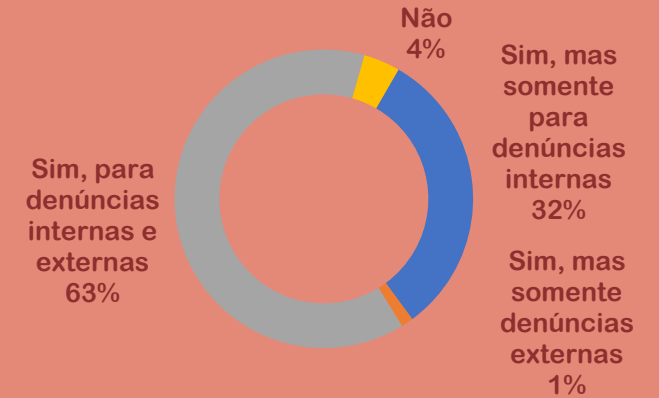
- ❑ **DEFINIÇÃO DE METAS PARA OS GRUPOS DE DIVERSIDADE COMO: % DE MULHERES EM CARGOS DE LIDERANÇA; % DE MULHERES E PCDs NA ORGANIZAÇÃO;**
- ❑ **KPIs – DEFINIÇÃO, ACOMPANHAMENTO E MONITORAMENTO DOS INDICADORES DE DIVERSIDADE, COMO: GÊNERO; COR/ETNIA; IDADE; PRESENÇA DE DIVERSIDADE NO PROCESSO SELETIVO;**

As organizações disponibilizam canais para acolhimento de denúncias de violações do programa de diversidade, sendo a hotline mantida por terceiros a mais comum.

96% das organizações disponibilizam canais para acolher denúncias de violações ao programa de diversidade, sendo que 32% acolhem somente denúncias internas.

O meio mais comum é através de hotline mantida por terceiros (41%), mas destacam-se também as ferramentas na intranet da empresa (30%) e as disponibilizadas na web e acessível ao público em geral (30%).

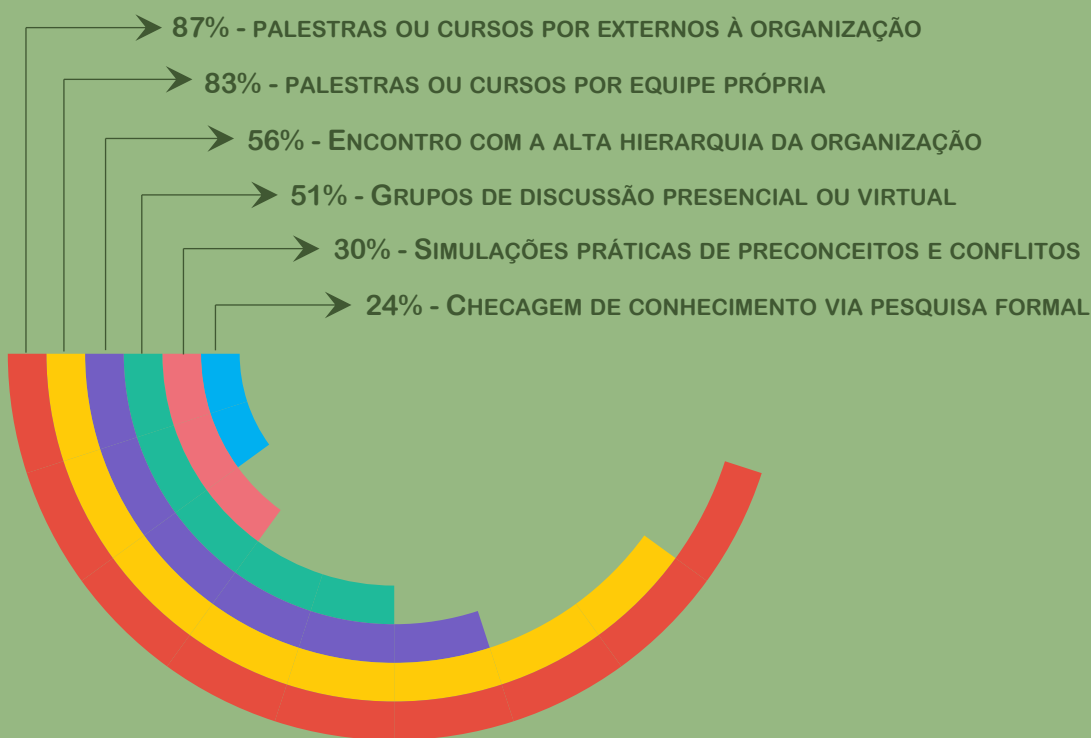
EXISTEM EM SUA ORGANIZAÇÃO CANAIS SEGUROS PARA ACOLHER DENÚNCIAS RELATIVAS A POTENCIAIS VIOLAÇÕES DO PROGRAMA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO? (ASSINALE TODOS OS QUE SE APLICAREM)



SUA ORGANIZAÇÃO DESENVOLVE ATIVIDADES DE TREINAMENTOS OU CONSCIENTIZAÇÃO JUNTO AOS COLABORADORES PARA IMPACTAR COMPORTAMENTOS LIGADOS À DIVERSIDADE E INCLUSÃO?



AS ATIVIDADES DE TREINAMENTO OU CONSCIENTIZAÇÃO DESENVOLVIDAS ABRANGEM: (ASSINALE TODAS AS ALTERNATIVAS APLICÁVEIS)



TREINAMENTO PARA A DIVERSIDADE

As organizações realizam treinamentos e atividades de conscientização para os funcionários, como cursos, palestras, grupos de discussão e encontros com a alta hierarquia.

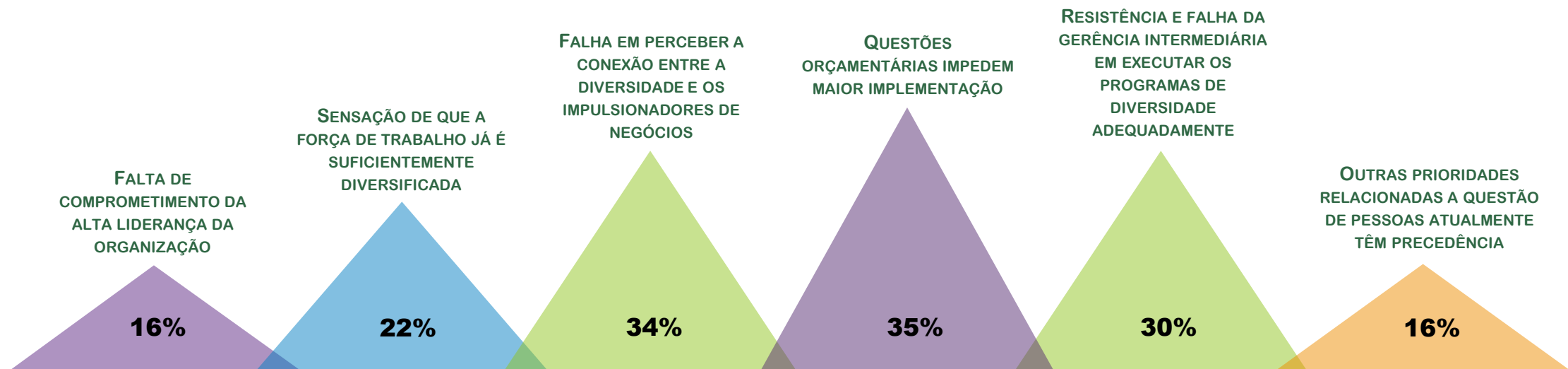
A maioria das organizações (85%) desenvolve atividades de treinamento e/ou conscientização para impactar o comportamento dos funcionários em relação à diversidade.

Entre as atividades mais utilizadas estão os cursos e palestras com profissionais internos (83%) e externos (87%), os encontros direto com a alta hierarquia da organização (56%) e os grupos de discussão presencial ou virtual (51%).

BARREIRAS PARA A DIVERSIDADE E INCLUSÃO

As questões orçamentárias, a falha de percepção da conexão entre diversidade e negócio e a resistência da gerência intermediária são as principais barreiras em relação à estratégia para a diversidade e inclusão.

As maiores barreiras em relação à estratégia para a diversidade e inclusão nas organizações são as questões orçamentárias (35%), a falha em perceber a conexão entre diversidade e os impulsionadores de negócios (34%) e a resistência e falha da gerência intermediária na execução dos programas (30%). Há ainda a sensação de que a força de trabalho já é suficientemente diversa (22%), a falta de comprometimento da alta liderança (16%) e a definição de outras prioridades (16%).

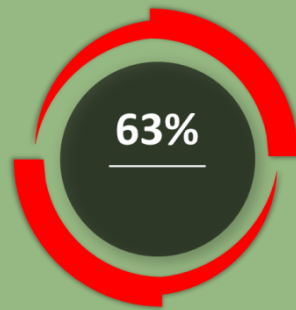


QUAIS SÃO AS PRINCIPAIS BARREIRAS QUE SUA ORGANIZAÇÃO ENFRENTA EM RELAÇÃO A ESTRATÉGIA PARA A DIVERSIDADE E INCLUSÃO NO LOCAL DE TRABALHO? (ASSINALE TODAS AS ALTERNATIVAS APLICÁVEIS)

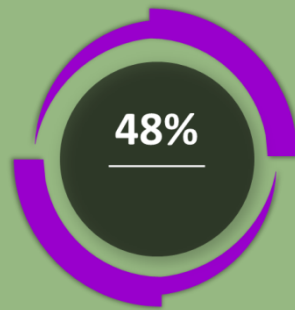
MAIORES PROGRESSOS EM DIVERSIDADE

O maior progresso obtido pela organização em diversidade e inclusão foi com relação à identidade de gênero.

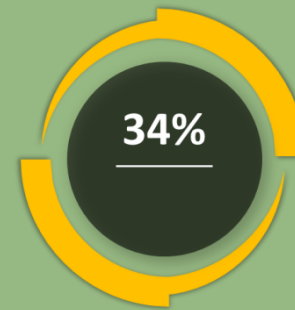
Identidade de gênero foi onde as organizações obtiveram o maior progresso em relação aos programas de diversidade e inclusão (63%), seguido de pessoas com deficiência (48%), orientação sexual (34%) e cor/etnia (29%).



IDENTIDADE DE GÊNERO



PESSOAS COM DEFICIÊNCIA



ORIENTAÇÃO SEXUAL



COR / ETNIA

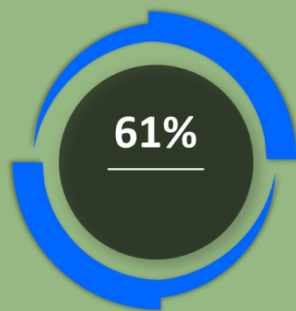
EM QUAIS TIPOS DE ATUAÇÃO EM DIVERSIDADE FORAM OBTIDOS OS MAIORES PROGRESSOS EM SUA EMPRESA? (ASSINALE TODAS AS ALTERNATIVAS APLICÁVEIS)

NECESSIDADE DE MELHORIA EM DIVERSIDADE

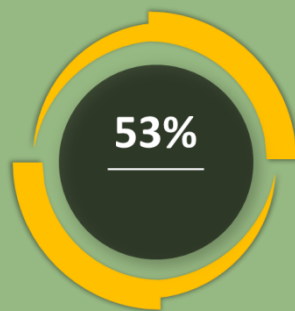
Acreditando em um aumento do foco em diversidade e inclusão para os próximos anos, cor/etnia é onde mais necessitam de melhorias.

88% dos participantes acreditam que a organização terá, nos próximos anos, mais foco na diversidade (significativamente mais 53% e um pouco mais 35%).

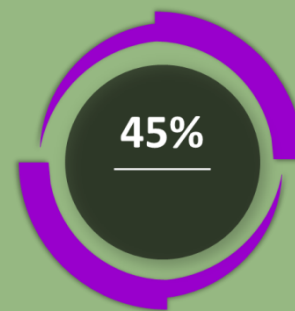
Mesmo sendo onde houve os maiores progressos - cor/etnia (61%), orientação sexual (53%), pessoas com deficiência (45%) e identidade de gênero (39%) - os participantes acreditam que são as áreas de diversidade que necessitam de melhorias.



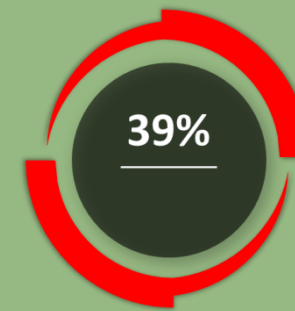
COR / ETNIA



ORIENTAÇÃO SEXUAL



PESSOAS COM DEFICIÊNCIA



IDENTIDADE DE GÊNERO

EM QUAIS TIPOS DE ATUAÇÃO EM DIVERSIDADE SUA ORGANIZAÇÃO NECESSITA DE MELHORIAS? (ASSINALE TODAS AS ALTERNATIVAS APLICÁVEIS)



**A Diversidade e Inclusão nas Organizações
no Brasil
Profissionais**

No estudo “A Diversidade e Inclusão nas Organizações no Brasil”, foram ouvidos também 269 profissionais que trabalham em diversas organizações, com características semelhantes as das empresas participantes, ou seja: 68% são privadas, localizadas no estado de São Paulo (47%), com mais de 1.000 empregados (58%) e representantes de quase todos os setores da economia.

A coleta de dados ocorreu entre os meses de abril e maio de 2019, por meio de autopreenchimento em sistema on-line. A amostra é não-probabilística por conveniência.

Os resultados demonstrados a seguir, mesmo longe do ideal, evidenciam os esforços e o bom trabalho no campo da Diversidade e Inclusão que vêm sendo realizados pelas organizações, onde, 57% dos profissionais acreditam que a diversidade e inclusão foram ampliadas ou se tornaram mais evidentes na organização em que trabalha atualmente.

CARACTERÍSTICAS DAS EMPRESAS ONDE OS PARTICIPANTES TRABALHAM ATUALMENTE

TIPO EMPRESA

PRIVADA MULTINACIONAL	29%
PRIVADA NACIONAL	39%
ENTIDADE / 3º SETOR	12%
MISTA (PUBL/PRIVADA)	8%
PÚBLICA	12%

Nº FUNCIONÁRIOS

ATÉ 100	16%
DE 101 A 1000	26%
DE 1001 A 3000	17%
DE 3001 A 5.000	10%
DE 5.001 A 10.000	15%
ACIMA DE 10.000	16%

SETOR DE ATIVIDADE

TRANSPORTE E LOGÍSTICA	8%
SERV. MÉDICO HOSPITALAR	5%
ENERGIA	4%
COMÉRCIO VAREJISTA	4%
MINERAÇÃO	3%
PETROLÍFERO	3%
TECNOLOGIA INFORMAÇÃO	3%
AGROPECUÁRIO	3%
FARMACÊUTICO	3%
QUÍMICO	2%
DEMAIS - DIVERSOS	52%

LOCALIDADE

SÃO PAULO	47%
RIO DE JANEIRO	13%
MINAS GERAIS	10%
OUTROS - DIVERSOS	30%

ORIGEM DO CAPITAL

BRASIL	69%
E.U.A.	8%
FRANÇA	4%
DEMAIS EUROPA	8%
OUTRAS	10%

CARACTERÍSTICAS DOS PROFISSIONAIS

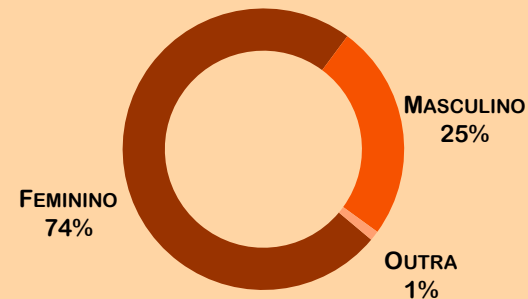
Gênero feminino, com idade até 40 anos e exercendo atualmente o cargo de Analista em comunicação: é o perfil do profissional participante.

74% dos profissionais participantes são do gênero feminino.

A maioria (73%) tem idade de até 40 anos, sendo que 56% são pertencentes à geração *millennials*, com idade até 35 anos.

O cargo de Analista em comunicação é exercido por 50% dos profissionais na empresa em que trabalha por um período entre 1 e 7 anos.

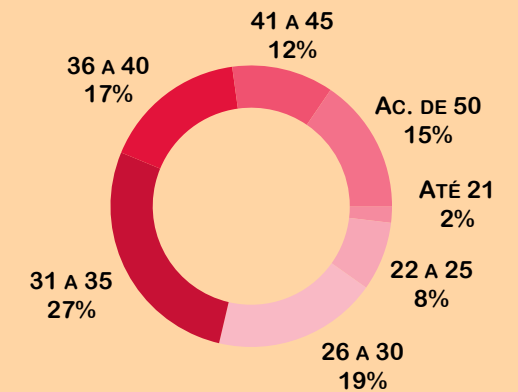
INDIQUE QUAL A SUA IDENTIDADE DE GÊNERO:



HÁ QUANTO TEMPO VOCÊ TRABALHA NA EMPRESA ATUAL?

MENOS DE 1 ANO	9%
DE 1 A 3 ANOS	35%
DE 4 A 7 ANOS	33%
DE 8 A 10 ANOS	9%
DE 11 A 15 ANOS	8%
DE 16 A 19 ANOS	5%
MAIS DE 20 ANOS	2%

INDIQUE A SUA FAIXA ETÁRIA:



INDIQUE O NÍVEL DO CARGO QUE VOCÊ OCUPA NA EMPRESA EM QUE TRABALHA ATUALMENTE:

DIRETOR	2%
GERENTE	5%
SUPERVISOR / COORDENADOR	12%
CONSULTOR	6%
ASSESSOR	11%
ANALISTA	50%
ASSISTENTE	6%
ESTAGIÁRIO	3%
OUTRO	5%

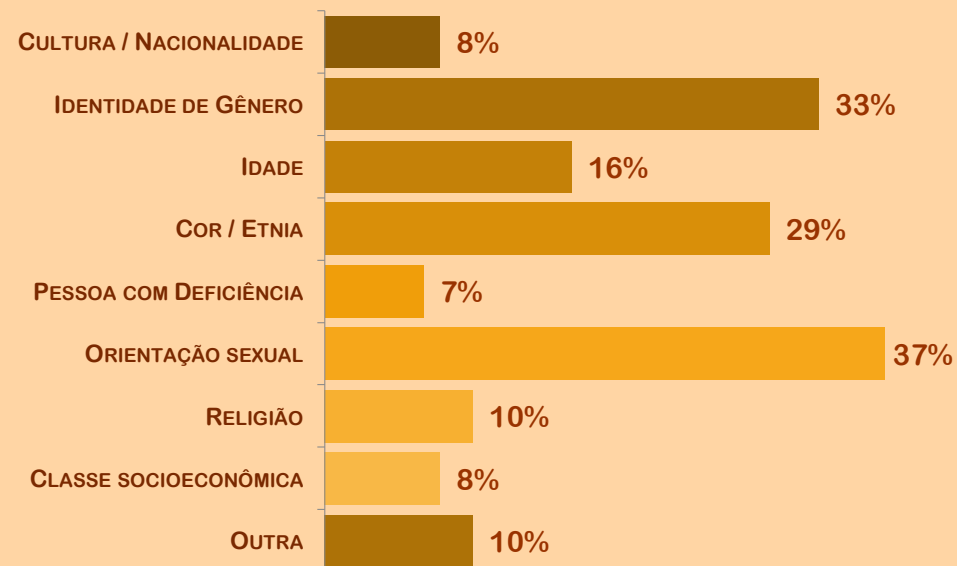
CARACTERÍSTICAS DOS PROFISSIONAIS PARTICIPANTES

35% do participantes se enquadram em algum tipo de diversidade, sendo orientação sexual e identidade de gênero, os grupos onde a maioria deles se enquadra.

65% dos profissionais participantes não se enquadram em nenhum grupo de diversidade da empresa em que trabalha atualmente.

Dos demais, a maioria se enquadra no grupo de orientação sexual (37%) e identidade de gênero (33%).

29% se enquadram no grupo de cor/etnia e 16% no de idade.



CARACTERÍSTICAS ORGANIZACIONAIS

De forma geral, os profissionais participantes sentem-se satisfeitos em relação às questões de diversidade e inclusão nas organizações em que trabalham atualmente.

Os participantes demonstram satisfação em relação à diversidade na organização em que trabalham, como ao concordarem que as pessoas, independentemente de suas diferenças, são tratadas respeitosamente em seu departamento (89%) e na empresa (69%) e que os funcionários incluem ativamente os colegas diversos (56%).

Essa satisfação também deriva ao discordar em que já consideraram deixar a organização por se sentirem isolados ou indesejados (65%); de que se sintam pressionados a mudar características pessoais para enquadrar aos padrões da empresa (58%) e de que tenham que trabalhar mais que os outros para serem valorizados igualmente (58%).

CONCORDO ...

NO MEU DEPARTAMENTO AS PESSOAS SÃO TRATADAS RESPEITOSAMENTE, INDEPENDENTEMENTE DE SUAS DIFERENÇAS



NA EMPRESA EM QUE TRABALHO ATUALMENTE, AS PESSOAS SÃO TRATADAS RESPEITOSAMENTE, INDEPENDENTEMENTE DE SUAS DIFERENÇAS



OS FUNCIONÁRIOS DA EMPRESA EM QUE TRABALHO ATUALMENTE INCLUEM ATIVAMENTE OS COLEGAS DIVERSOS NO AMBIENTE DE TRABALHO



DISCORDO ...

EU JÁ CONSIDEREI DEIXAR A EMPRESA EM QUE TRABALHO ATUALMENTE PORQUE ME SENTI ISOLADO OU INDESEJADO.



EU ME SINTO PRESSIONADO A MUDAR MINHAS CARACTERÍSTICAS PESSOAIS, A FIM DE ME ENQUADRAR AOS PADRÕES DA EMPRESA



EU TENHO QUE TRABALHAR MAIS DO QUE OS OUTROS PARA SER VALORIZADO IGUALMENTE PELA EMPRESA



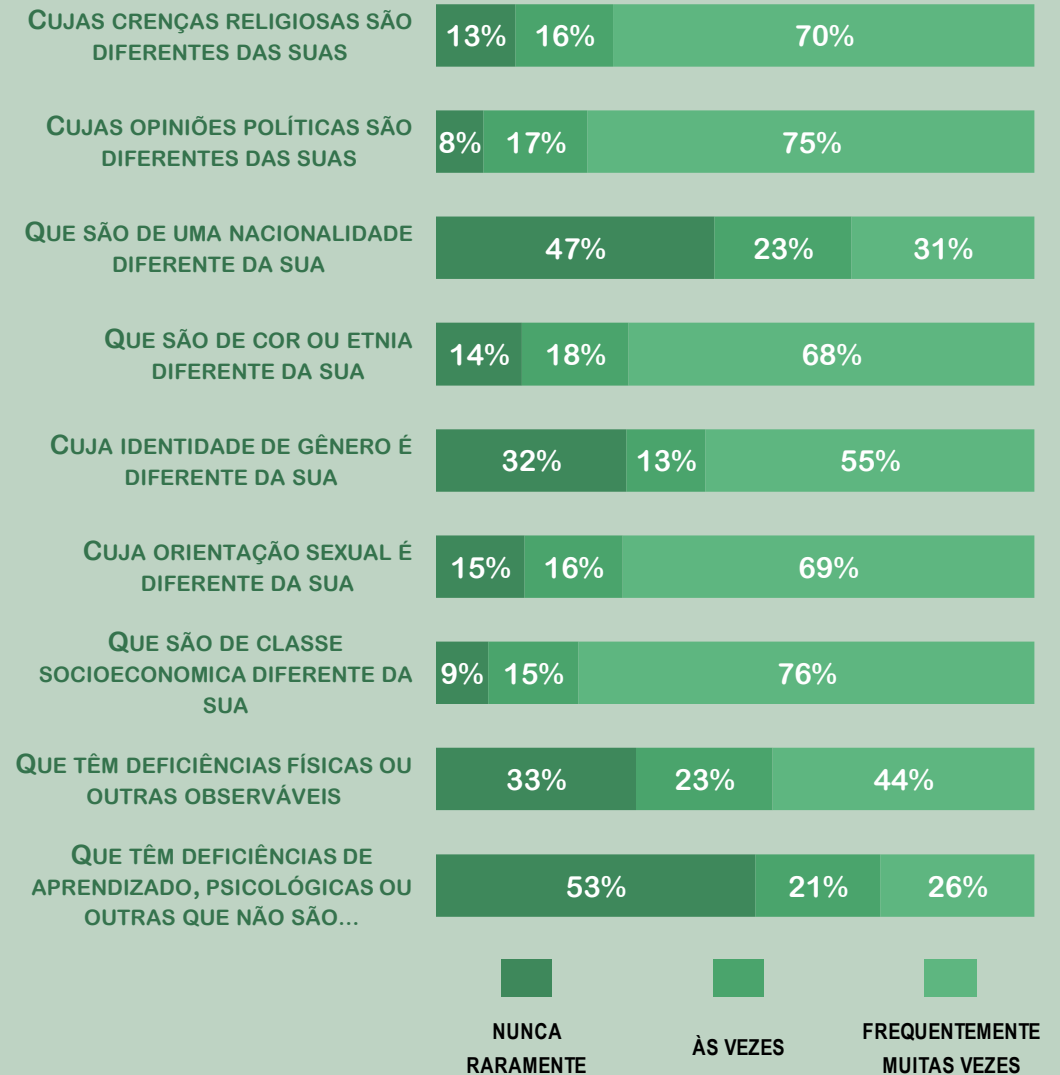
INTERAÇÃO COM DIVERSOS

Os profissionais interagiram na organização em trabalham atualmente, de forma frequente com pessoas cujas características físicas e de personalidade são diferentes das deles.

As interações ocorreram com maior frequência com pessoas de classe socioeconômica diferente (76%), com pessoas cujas opiniões políticas são diferentes (75%), com pessoas cujas crenças religiosas são diferentes (71%), com pessoas de cor ou etnia diferentes (68%) e com pessoas com orientação sexual diferente (68%).

As interações menos frequentes ocorreram com pessoas de nacionalidade diferentes e com pessoas com deficiência física.

DURANTE OS ÚLTIMOS 12 MESES NA EMPRESA EM QUE TRABALHA ATUALMENTE, COM QUE FREQUÊNCIA VOCÊ INTERAGIU DE MANEIRA SIGNIFICATIVA COM PESSOAS:



SITUAÇÕES DISCRIMINATÓRIAS

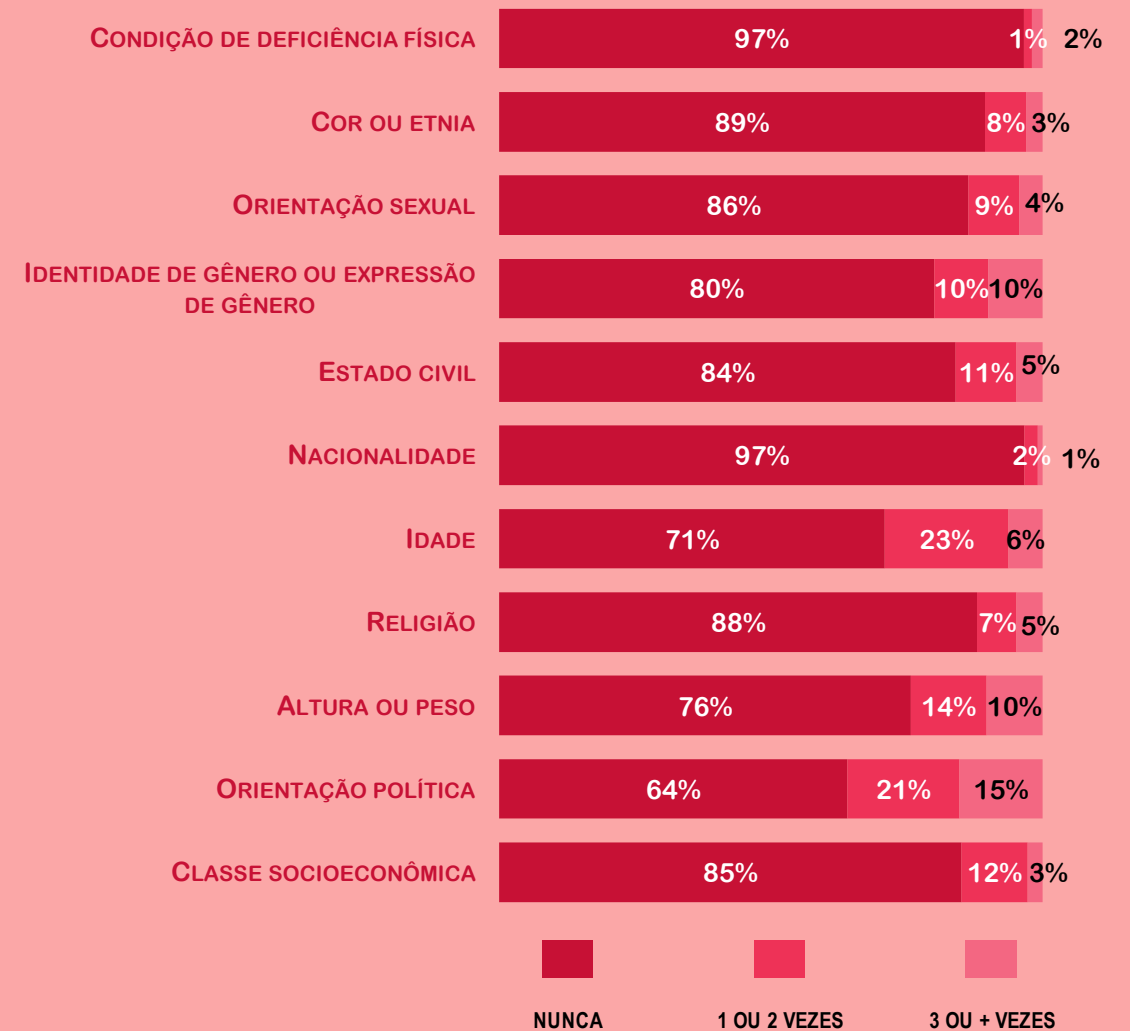
A grande maioria dos profissionais nunca sofreu qualquer situação de discriminação na organização em que trabalha atualmente.

Com um percentual próximo de 90%, no geral, a maioria dos profissionais participantes nunca sofreu qualquer tipo de situação de discriminação na organização em que trabalha atualmente.

Os casos onde ocorreram uma ou mais vezes situações de discriminação foram em relação à idade (29%) e em relação à altura ou ao peso (24%).

Também houve com relação à orientação política (36%), porém mais como decorrência do momento do país do que de situação organizacional.

NOS ÚLTIMOS 12 MESES, QUANTAS VEZES VOCÊ SOFREU SITUAÇÕES DISCRIMINATÓRIAS NA EMPRESA EM QUE TRABALHA ATUALMENTE, EM RAZÃO DE:



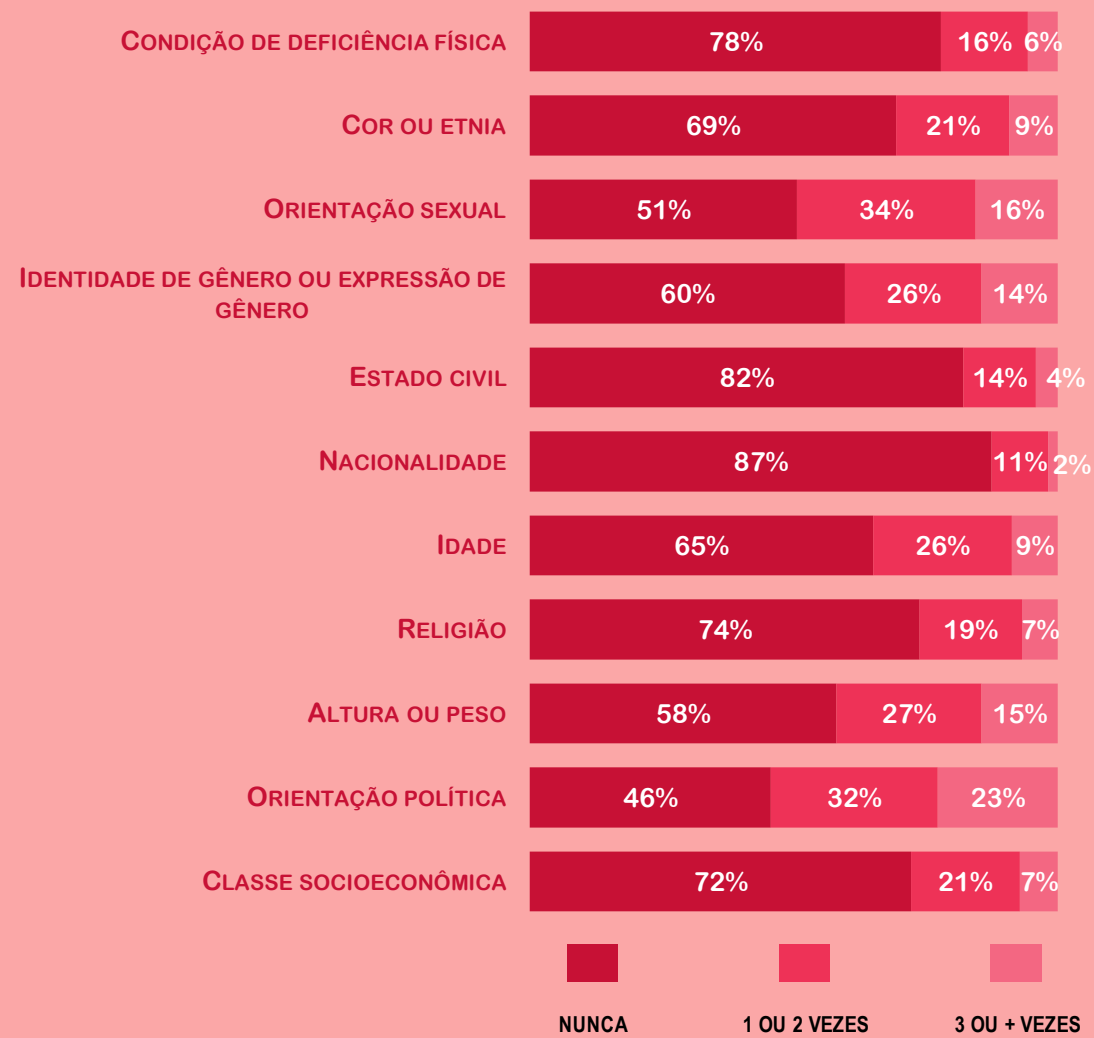
SITUAÇÕES DISCRIMINATÓRIAS

Parte dos profissionais presenciou situações de discriminação na organização em que trabalha atualmente.

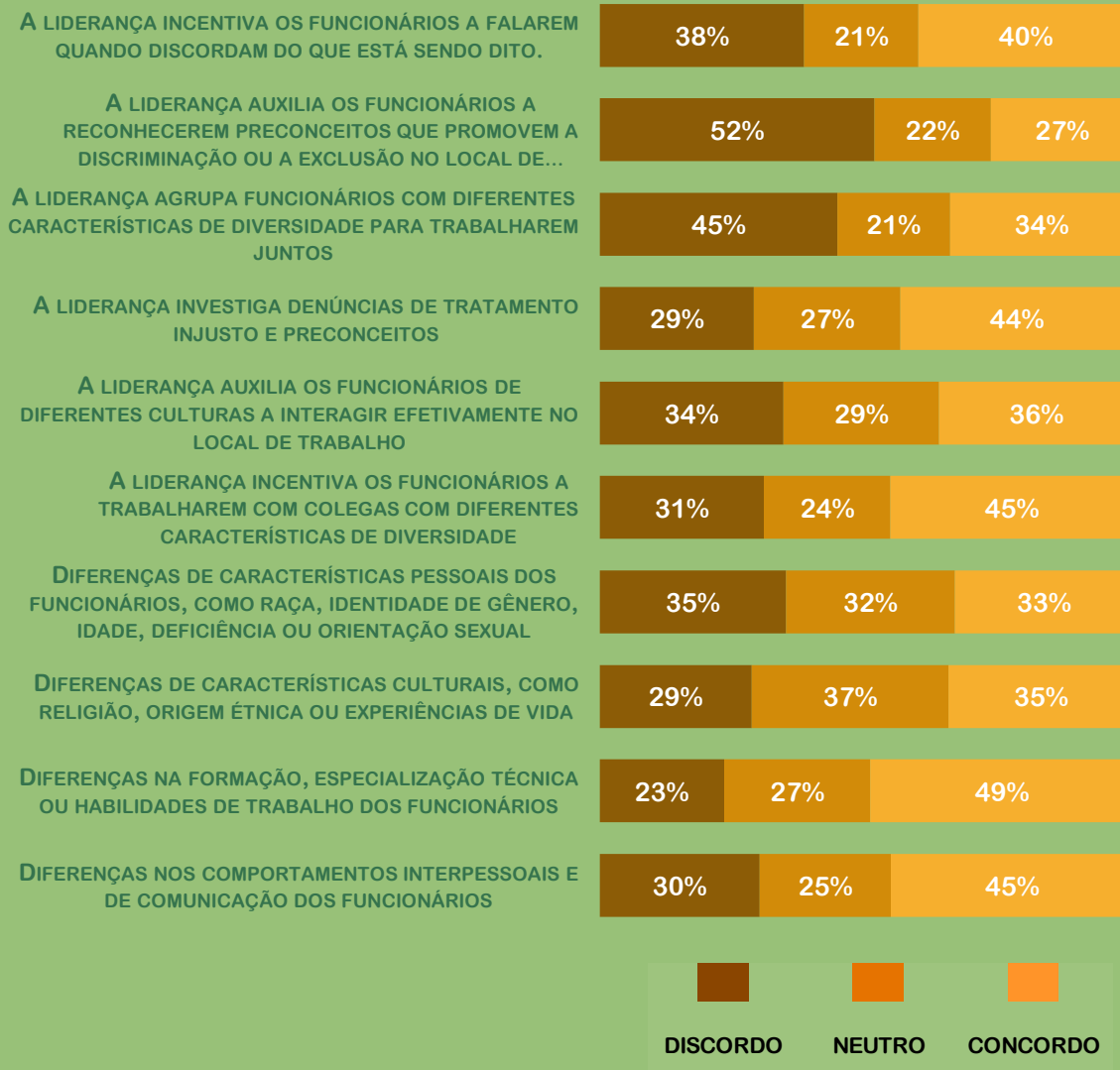
Embora sendo minoria, alguns profissionais presenciaram, uma ou mais vezes, situações de discriminação nas organizações em que trabalham atualmente, sendo: 49% com relação à orientação sexual, 42% com relação ao peso ou altura, 40% com relação à identidade ou expressão de gênero, 35% com relação à idade e 30% com relação à cor ou etnia.

Onde mais se presenciou situações foi em relação à orientação política, porém deve-se mais ao momento do país do que à característica organizacional.

NOS ÚLTIMOS 12 MESES, QUANTAS VEZES VOCÊ PRESENCIOU SITUAÇÕES DISCRIMINATÓRIAS NA EMPRESA EM QUE TRABALHA ATUALMENTE DEVIDO À:



COM BASE EM SUAS PERCEPÇÕES EM RELAÇÃO À LIDERANÇA DA EMPRESA EM QUE VOCÊ TRABALHA ATUALMENTE, O QUANTO VOCÊ CONCORDA OU DISCORDA DAS SEGUINTE AFIRMAÇÕES?



A liderança não auxilia os funcionários a reconhecerem preconceitos que promovem a discriminação ou a exclusão no local de trabalho.

Se, por um lado, a liderança das organizações em que os profissionais trabalham atualmente incentiva os funcionários a trabalharem com colegas com diferentes características de diversidade (45%) e investiga as denúncias de tratamento injusto e de preconceitos (44%), por outro tem falhado ao não auxiliar os funcionários a reconhecerem preconceitos que promovem a discriminação ou a exclusão no local de trabalho (52%) e ao não agrupar funcionários com diferentes características de diversidade para trabalharem juntos (45%).



A Aberje - Associação Brasileira de Comunicação Empresarial é uma organização profissional e científica sem fins lucrativos e apartidária. Tem como principais objetivos fortalecer o papel da comunicação nas empresas e instituições, oferecer formação e desenvolvimento de carreira aos profissionais da área, além de produzir e disseminar conhecimentos em comunicação. Fundada em 1967, a associação desenvolve pesquisas, estudos estratégicos e publicações, oferece cursos por meio da Escola Aberje de Comunicação e eventos de capacitação, promove trocas de conhecimentos entre os associados e reconhece as melhores práticas e profissionais da área. A atuação da Aberje ultrapassa os limites do território brasileiro com participações ou presença nos boards de instituições internacionais como a Fundacom, Global Alliance for Public Relations and Communication Management e Arthur W. Page Society, posicionando-se como um think tank da Comunicação Empresarial Brasileira.

Rua Amália de Noronha, 151 6º andar - Sumaré - São Paulo - SP

Tel.: (11) 5627-9090

Site: www.aberje.com.br

www.facebook.com/aberje1967

www.twitter.com/aberje

www.youtube.com.br/aberje